



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB III

### PELAKSANAAN KERJA MAGANG

#### 3.1 Kedudukan dan Koordinasi



Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 1 Kedudukan Penulis di divisi *HR Recruitment* PT. Daikin  
Airconditioning Indonesia**

Pada pelaksanaan kerja magang di PT. Daikin Airconditioning Indonesia, penulis memiliki kedudukan sebagai *Recruitment support* yang ditugaskan oleh Ibu Catherine Surya selaku *Supervisor Human Resources*.

#### 3.2 Tugas yang dilakukan

Tabel 3. 1 Uraian Kerja Magang

No.	Jenis Pekerjaan	Koordinasi	Frekuensi Pekerjaan
1	Membuat <i>position vacant</i> di <i>website Jobstreet</i> Daikin	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
2	<i>Post Job Ads</i> di <i>website</i> Daikin	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
3	Memilih calon kandidat di <i>Jobstreet</i> sesuai dengan kualifikasi yang diberikan oleh <i>Supervisor</i> dan <i>User</i>	Ibu Catherine Surya	Rutin
4	Mengirimkan e-mail kepada para calon kandidat untuk proses interview	Ibu Catherine Surya	Rutin
5	Meng- <i>interview</i> para kandidat melalui telepon	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
6	Meng- <i>interview</i> para kandidat secara langsung	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
7	Mengikuti proses <i>interview</i> user Jogjakarta melalui video call	Ibu Catherine Surya & Ibu Yanu	Non Rutin
8	<i>Test Psikotest</i> untuk kandidat	Ibu Catherine Surya & Ibu Yanu	Rutin
9	Mengoreksi jawaban hasil dari <i>psikotest</i> kandidat menggunakan skala MBTI di excel dan kunci jawaban yang telah diberikan	Ibu Catherine Surya & Ibu Yanu	Rutin
10	Membuat dan mengirimkan <i>e-mail</i> penolakan lamaran pekerja	Ibu Catherine Surya	Rutin
11	Melakukan rekap data <i>Curriculum Vitae</i> (CV) para kandidat kedalam bentuk excel	Ibu Catherine Surya	Rutin
12	Membuat formulir peserta video Daikin <i>Competition</i> 2019	Ibu Catherine Surya	Non Rutin

13	Melakukan rekap data formulir peserta video Daikin <i>Competition</i> 2019	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
14	Membuat formulir permintaan tenaga kerja baru	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
15	Melakukan rekap data <i>turnover</i> PT. Daikin Airconditioning Indonesia dari tahun 2013-2019 kedalam bentuk excel	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
16	Ikut bersama Supervisor HR untuk <i>meeting</i> bersama <i>User</i> Daikin cabang Rempoa dan Sunter	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
17	Melaksanakan Jobfair di UNTAR	Ibu Catherine Surya & Bapak David Firdaus HP Panjaitan	Non Rutin
18	Berkunjung ke Aircon 2000 selaku Dealer Daikin di PIK untuk mendapatkan kandidat <i>Sales</i> yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh pihak Dealer	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
19	<i>Input</i> nomor rekening peserta magang	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
20	<i>Input salary</i> peserta magang	Ibu Catherine Surya	Non Rutin

Sumber : Data Pribadi Penulis

### 3.3 Uraian Pelaksanaan Kerja Magang

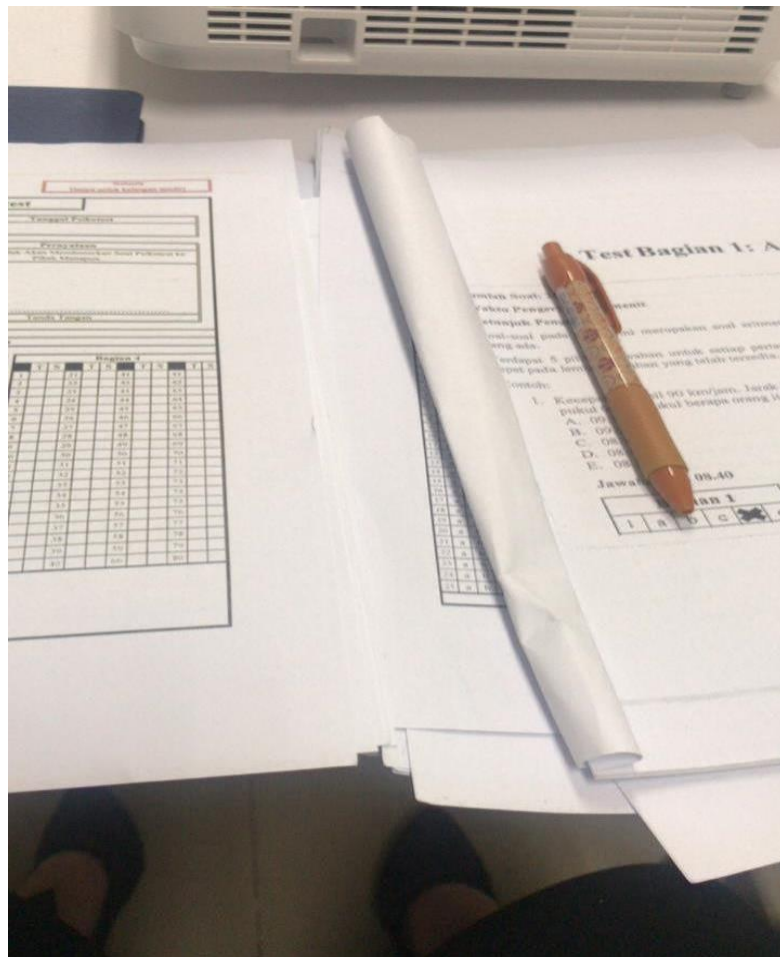
#### 3.3.1 Proses Pelaksanaan

##### 3.3.1.1. Melakukan proses *test psikotest* kandidat

Penulis diberikan tugas oleh Ibu Catherine Surya selaku *Supervisor Human Resource* untuk mengawasi dan memberikan arahan kepada para kandidat untuk melakukan *test psikotest*. *Test psikotest* tersebut memiliki 2 jenis *test* yaitu *Test Kepribadian* dan *Test Kecerdasan*. Tujuan dilakukannya *test* tersebut yaitu untuk

memastikan “*right man in right place*”, jadi dengan melihat kecerdasan dan kepribadian tersebut dapat menyesuaikan para calon kandidat dengan pekerjaan yang akan dijalankannya tersebut.

Semua posisi melakukan *test* yang sama dari HR, tetapi ada beberapa posisi yang diberikan test tambahan dari *User (Test Technical)*, seperti *Internal Audit* dan *Accounting*, Teknisi (berupa *test* terkait kompetensi). Selain itu, penulis juga memastikan ketepatan batas waktu pengerjaan *test psikotest* yang dilakukan oleh kandidat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dilembar soal yaitu 2 jam lamanya. *Test psikotest* dilakukan di kantor pusat Daikin yang bertempat di Jakarta Pusat.

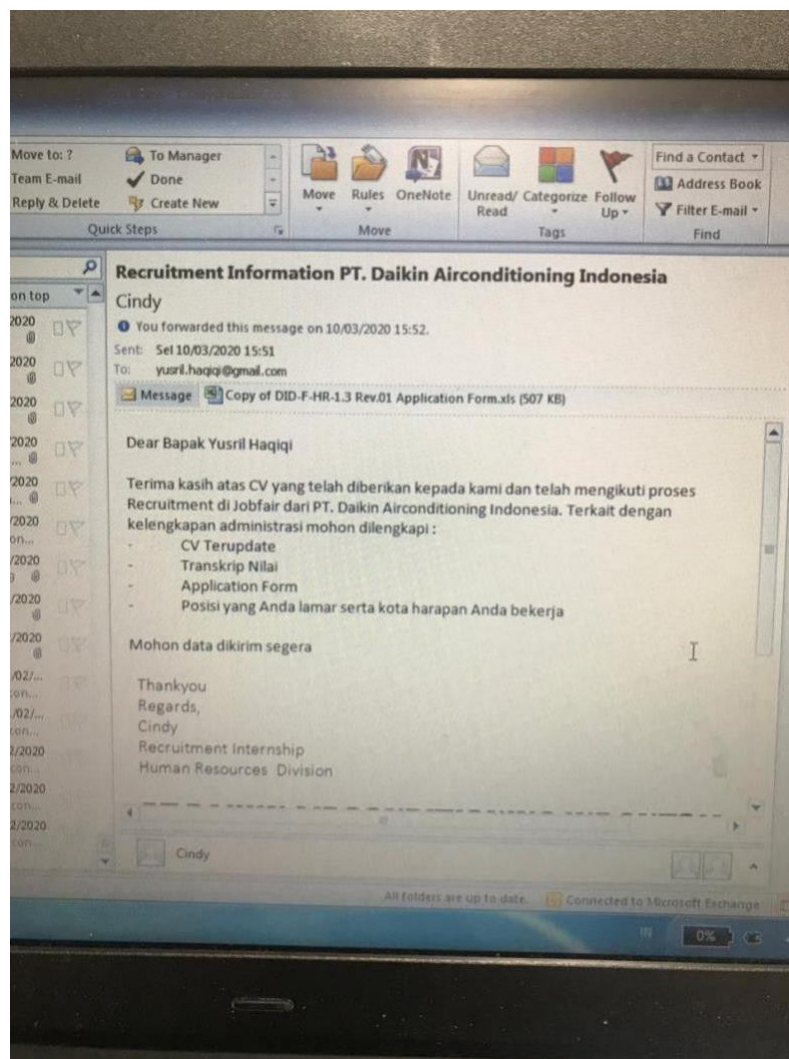


Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 2 Mengawasi Test Psikotest calon kandidat**

### 3.3.1.2 Mengirimkan *e-mail* untuk para kandidat

Penulis melakukan pengiriman email untuk para calon kandidat terkait dengan email penolakan para kandidat yang telah melakukan *interview* dan tidak memenuhi kualifikasi perusahaan. Penulis juga mengirimkan *e-mail* untuk mengundang para calon kandidat melakukan *interview* di kantor Daikin pusat serta memberitahu info terkait dengan berkas-berkas apa saja yang diperlukan. Berkas-berkas yang diperlukan yaitu CV ter-update, Transkrip nilai, *Application Form*, dan posisi yang kandidat lamar serta kota harapan para kandidat bekerja.

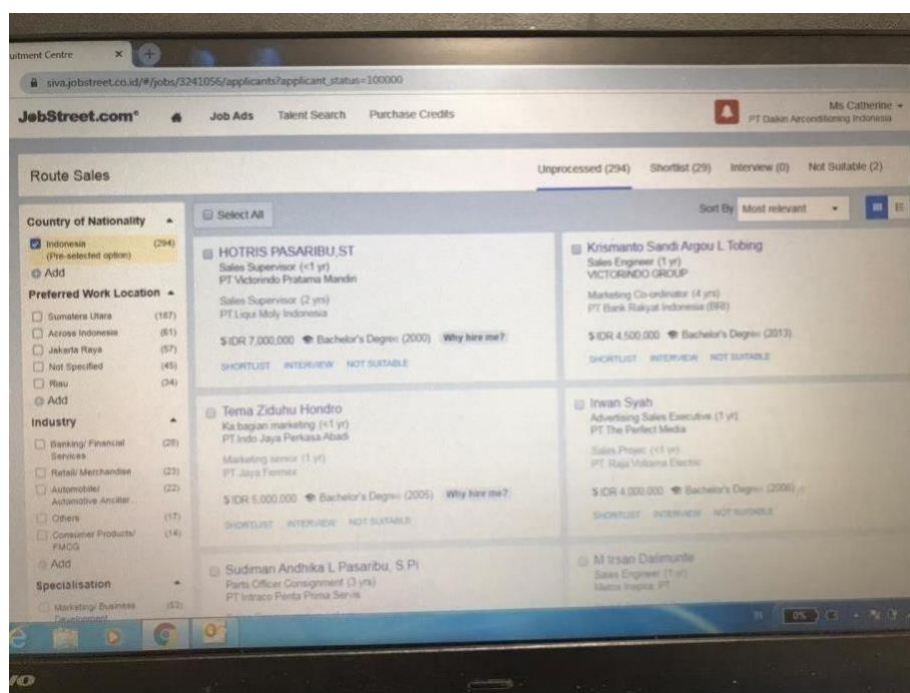


Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 3** Proses pengiriman *e-mail* kepada calon kandidat

### 3.3.1.3 Mengoperasikan aplikasi *Jobstreet*

Terdapat dua aktivitas yang penulis lakukan di *Jobstreet* yaitu *Job Screening* dan *Posting*. Pertama, penulis menggunakan *Jobstreet* untuk *screening* dimana penulis melakukan pemilihan kandidat yang melamar bekerja di *Jobstreet* sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menyimpan data CV para calon kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan tersebut untuk dilanjutkan ke tahap *interview*.



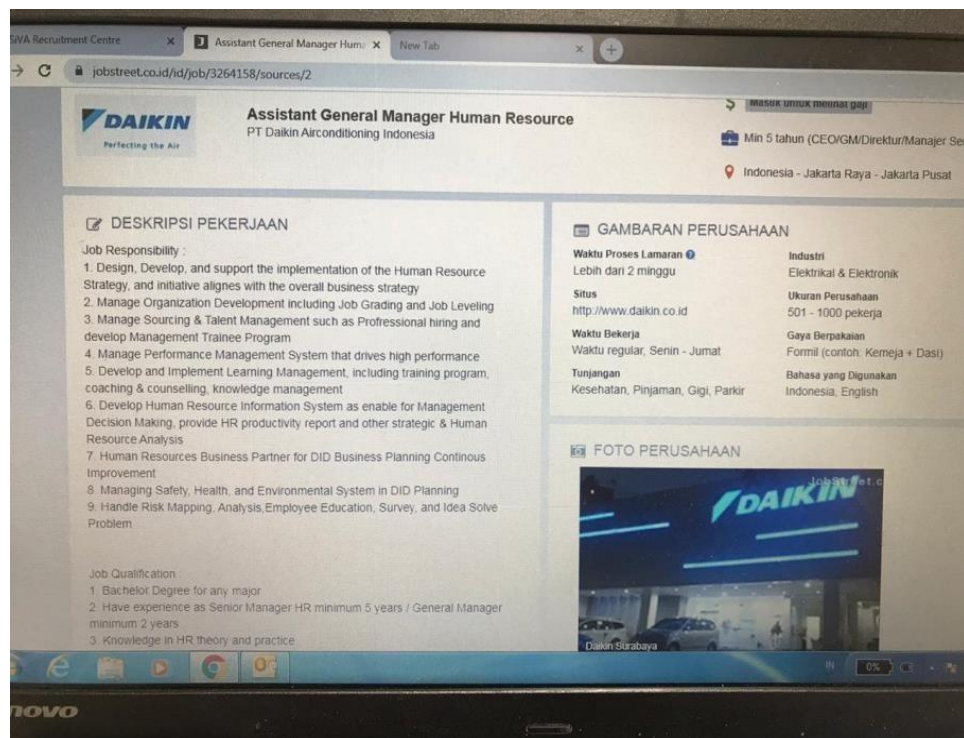
Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 4** Mengoperasikan aplikasi *Jobstreet*

Kedua, penulis juga belajar untuk membuat dan mempublikasikan *Job Ads* atau lowongan kerja untuk posisi yang sedang diperlukan perusahaan. Selama melaksanakan kerja magang, penulis membuat posting lowongan kerja sebanyak 2 *posting*. Yaitu yang pertama untuk posisi *Route Sales* dan *Assistant General Manager Human Resource* di *Jobstreet*. Setelah melakukan proses post *JobAds* tersebut, penulis kemudian melakukan proses *screening* CV para



calon kandidat dimana terdapat lebih dari 1200 orang yang meng-*apply* di *Jobstreet* Daikin. Dari 1200 orang yang meng-*apply* ke divisi tersebut, penulis hanya menemukan kurang dari 20 orang yang memenuhi kualifikasi perusahaan dan diproses lebih lanjut untuk melaksanakan test psikotest dan *interview* di kantor pusat Daikin.



Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 5 Post Job Ads**



#### **3.3.1.4 Melakukan proses *Interview***

Membantu *Supervisor Human Resource* untuk menghubungi para kandidat dan dipandu oleh ibu Catherine Surya selaku Supervisor HR untuk meng-*interview* para kandidat melalui telepon. Penulis juga dipandu oleh Ibu Catherine Surya untuk melakukan proses *interview* para calon kandidat secara langsung dengan membaca CV dan mempertanyakan para kandidat mengenai data-data yang tertulis di CV tersebut.

Selama kerja magang, penulis pernah melakukan *interview* kepada para kandidat untuk posisi *Route Sales*. Pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan untuk para calon kandidat melalui telepon yaitu pertama-tama penulis memperkenalkan diri terlebih dahulu beserta asal perusahaan, setelah penulis memperkenalkan diri, penulis juga memastikan apakah benar dengan Bapak/Ibu (Nama), dan memastikan pernah *apply* lowongan pekerjaan ini melalui *Jobstreet* perusahaan, kemudian mempertanyakan terkait pengalaman-pengalaman yang tertera di *Curriculum Vitae* (CV) kandidat, setelah itu mempertanyakan mengenai kenapa menginginkan posisi kerja tersebut dan mengapa tertarik dengan Daikin.

Setelah mengajukan beberapa pertanyaan tersebut, kemudian penulis mencocokkan semua jawaban kandidat dengan kualifikasi perusahaan. Jika cocok dan memenuhi kualifikasi, maka penulis akan mengundang kandidat untuk melanjutkan proses *recruitment* ke tahap selanjutnya yaitu proses *Test Psikotest* di kantor pusat Daikin.



Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 6** Proses *Interview*

### **3.3.1.5 Mengikuti proses *meeting* pemeriksaan data karyawan di cabang Rempoa dan Sunter**

Penulis ikut bersama *Supervisor Human Resources* untuk menghadiri *meeting* dan melihat proses *meeting* tersebut yang terkait dengan pemeriksaan data karyawan Daikin di cabang Rempoa dan Sunter. Pemeriksaan data karyawan tersebut yaitu karyawan yang telah keluar dari posisi *Route Sales* dan digantikan dengan karyawan baru lainnya yang baru di *recruit* oleh pihak *Recruitment*.

### **3.3.1.6 Melakukan rekapitulasi data**

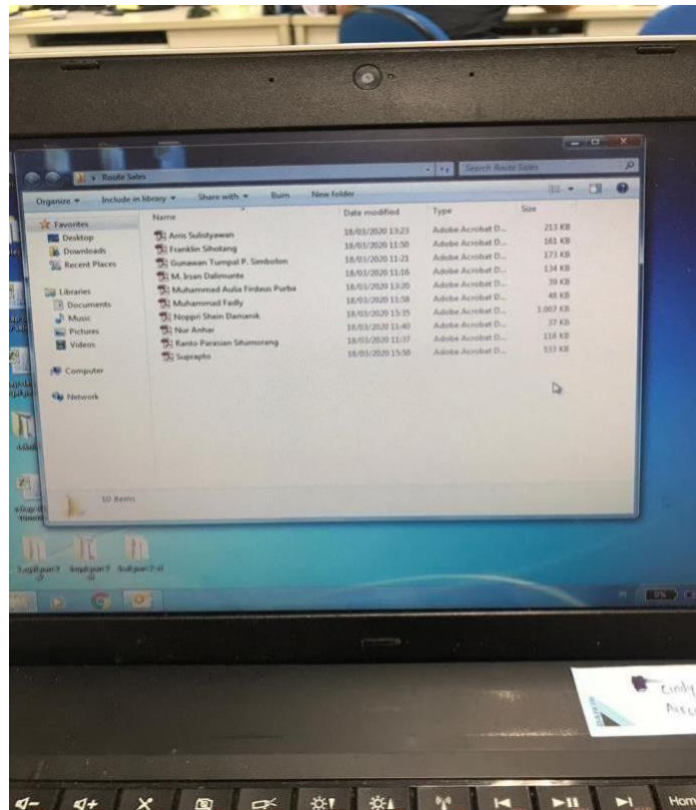
Penulis melakukan perekapan data terkait dengan *turnover* yang ada di Daikin dari tahun 2013-2019 ke dalam bentuk excel dan mengirimkan hasil rekap data tersebut kepada *Supervisor Human Resource* bagian *Recruitment*. Penulis juga melakukan perekapan data CV para kandidat yang telah melakukan proses *interview* di Daikin serta mengirimkan hasil rekap data peserta-peserta yang

mengikuti video Daikin *Competition* 2019 ke dalam excel dan mengirimkan hasil rekap data kepada Ibu Catherine Surya. Terkait dengan hasil rekapan data peserta yang mengikuti video Daikin *Competition* 2019 tersebut, penulis diminta untuk memberikan 5 saran terkait dengan kelebihan dan kekurangan proses seminar Daikin *Competition* 2019 yang dituliskan oleh para peserta yang mengikuti kompetisi tersebut.

A	B	C	D	E	F
nama	nama posisi	golongan kerja	tanggal resign	alasan resign	
sutrisno	supervision	junior officer	01-Apr-15	wirusaha secara mandiri/bisnis membantu usaha orang tua, bidang pekerjaan ternyata tidak cocok dengan diri saya (nantinya mungkin akan coba kembali ke educational background -	entrepreneurship
Felicia	sales planning	junior officer	10-Apr-15	accounting analyze]	family issues
Laimena Agustino	Head of National Sales (SUD)	senior officer	29-Mei-15	baik di perusahaan lain	got another job
Albert Febrianto	Internal Auditor	Officer	29-Mei-15	karier lebih baik	got another job
Srio Demas Elgawa	head of legal & general affairs	senior officer	31-Mei-15	memperoleh kesempatan mengembangkan diri di perusahaan lain, perhatian atasan dirasa minim ybs tidak mendapatkan partner dari atasan, kembangkan kebiasaan diskusi,	got another job
Dedy supriatna	Head of SCM	senior officer	23-Jun-15	mendapatkan pekerjaan lain(overseas perusahaan di USA)	got another job
Rima Oktarini	Import	junior officer	17 november 2015	keluarga anak. Dikarenakan saya harus menempuh waktu kira-kira 2,5-3	family issues

Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 7** Rekap data *turnover* tahun 2013-2019

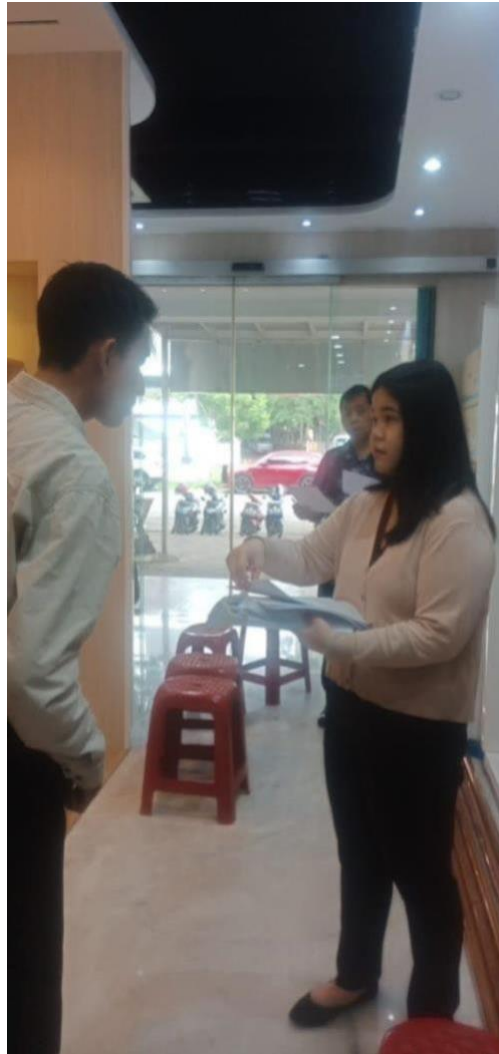


Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 8 Hasil rekap data CV dari Jobstreet**

### 3.3.1.7 Melakukan kunjungan ke Dealer

Penulis ikut bersama *Supervisor HR (Recruitment and Training)* mengunjungi *dealer* PT. Daikin Airconditioning yang bernama Aircon 2000 yang terletak di PIK untuk melakukan proses *test-psikotest* para kandidat di posisi *Sales*, serta penulis membantu kelangsungan *interview* yang dilakukan oleh para dealer dengan mengatur batas waktu *interview* masing-masing para kandidat. Penulis juga melakukan pemeriksaan jawaban hasil *psikotest* yang dilakukan oleh para kandidat serta memberikan hasil tersebut kepada *Supervisor HR* dan pihak Dealer.



Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 9 Berkunjung ke Aircon 2000**

#### **3.3.1.8 Mengikuti *Jobfair* Daikin 2020**

Penulis mengikuti *Jobfair* Daikin 2020 yang berlangsung di Universitas Tarumanegara dengan Bapak David Firdaus HP Panjaitan selaku *Recruitment and Training manager* dan Ibu Catherine Surya selaku *Supervisor Human Resources*. Penulis membantu melayani para calon kandidat dan menjelaskan beberapa posisi lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan oleh PT.Daikin Airconditioning Indonesia. Penulis juga membantu menyebarkan brosur kepada orang-orang yang datang diacara *Jobfair* tersebut. Penulis juga membantu mengingatkan para calon kandidat untuk mengisi data di laptop yang telah disediakan. Selesaiannya para calon kandidat mengisi data di laptop tersebut, penulis juga membantu untuk memberikan

sebuah bingkisan yang berupa tempelan kulkas dengan *Mascot* Daikin yaitu Pichon-Kun sebagai bentuk apresiasi Daikin untuk orang-orang yang sudah tertarik untuk menjadi keluarga besar Daikin.



Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 10** Melayani kandidat di *Jobfair* UNTAR



Sumber : Data Pribadi Penulis

**Gambar 3. 11** *Booth* Daikin di *Jobfair* UNTAR 2020



### **3.4. Kendala yang Ditemukan**

#### **3.4.1. Kendala dalam proses Seleksi dan *Recruitment* di PT. Daikin**

##### **Airconditioning Indonesia**

##### **3.4.1.1. Kendala Proses Seleksi dan *Recruitment***

1. Sulitnya menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan di *Jobstreet*

Kendala yang ditemukan ketika melakukan proses pencarian kandidat di *Jobstreet* yaitu penulis merasa kesulitan saat melakukan proses pencarian calon kandidat yang memenuhi kualifikasi perusahaan, dikarenakan banyak calon pelamar kerja tersebut yang masih belum memenuhi kualifikasi perusahaan, dan tidak memasuki *Curriculum Vitae* (CV) kedalam aplikasi *Jobstreet* tersebut, sehingga penulis merasa kesulitan untuk mencari calon kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang perusahaan inginkan.

2. Kesulitan dalam memeriksa jawaban hasil *test psikotest*

Kendala yang ditemukan ketika melakukan proses *psikotest* yaitu para kandidat sering melewati 1 nomor ketika melakukan *test psikotest* di bagian bab 5 yaitu mengenai *test kepribadian* yang jawaban atau hasilnya tersebut akan diperiksa menggunakan skala MBTI di *excel*, sehingga bagian tersebut tidak dapat terpakai lagi. Karena, jika memeriksa jawaban menggunakan skala MBTI, jika satu nomor terlewatkan atau tidak dijawab, maka hasil akhirnya akan menjadi *error* dan tidak dapat mengetahui presentase hasil MBTI tersebut.

3. Proses pemanggilan kandidat untuk *Interview* yang tidak dapat dihubungi  
Penulis merasakan kesulitan saat menghubungi kandidat untuk memberi tahu informasi mengenai lokasi dan waktu yang telah diberikan untuk melaksanakan proses *interview*, karena terkadang kandidat tidak mengangkat telepon, dan ada juga yang nomor kandidatnya tersebut tidak aktif atau tidak dapat dihubungi.

4. Berkas-berkas terkait dengan *Recruitment* tidak tersusun dengan rapih



Penulis menemui kendala saat bekerja yaitu berkas-berkas yang diperlukan seperti *Curriculum Vitae* para calon kandidat, Soal *psikotest* dan lembar jawaban *psikotest* tidak tersusun dengan rapi, sehingga jika penulis membutuhkan berkas tersebut sangat sulit untuk mencari dan menemukan berkasnya.

### **3.5. Solusi Atas Kendala yang Ditemukan**

#### **3.5.1 Kendala dalam proses Seleksi dan *Recruitment* di PT.Daikin Airconditioning Indonesia.**

##### **3.5.1.1. Solusi kendala Proses Seleksi dan *Recruitment***

1. Sulitnya menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan di *Jobstreet*

Untuk mengatasi kendala ini, penulis melakukan pemilihan *Curriculum Vitae* (CV) dengan sangat teliti dan melihat satu persatu CV untuk mendapatkan calon kandidat yang memenuhi dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan, Jika calon kandidat tidak sertai *Curriculum Vitae* (CV) kedalam aplikasi *Jobstreet*, maka penulis akan mengunduh data calon kandidat tersebut dari data *Jobstreet* yang berisikan pengalaman calon kandidat, Riwayat pendidikan, serta nomor telf dan e-mail yang dapat dihubungi tersebut.

2. Kesulitan dalam memeriksa jawaban hasil *test psikotest*

Untuk mengatasi kendala ini, penulis memeriksa jawaban *psikotest* dengan sangat teliti dan sebelum para kandidat mengumpulkan hasil jawaban *psikotest* tersebut, penulis memeriksa jawaban bagian 5 terlebih dahulu untuk memastikan tidak ada satu soal pun yang terlewatkan oleh para kandidat.

3. Proses Pemanggilan kandidat untuk *interview* yang tidak dapat dihubungi

Untuk mengatasi kendala ini, penulis mencoba untuk menghubungi kandidat lagi (*follow up*), dan jika masih tidak dapat dihubungi, maka

penulis akan menghubungi kandidat melalui e-mail yang terlampir di *Curriculum Vitae* (CV) kandidat.

4. Berkas-berkas terkait dengan *Recruitment* tidak tersusun dengan rapih. Untuk mengatasi kendala ini, penulis membantu merapihkan berkas-berkas tersebut kedalam satu map. Penulis juga membantu merapihkan soal psikotest dan lembar jawabannya agar penulis mudah mencari berkas-berkas tersebut dan agar meja penulis tetap rapih.

### **3.6. Hal-hal positif di PT. Daikin Airconditioning Indonesia**

1. Karyawan-karyawan dan Atasan-atasan di PT. Daikin Airconditioning Indonesia sangat ramah, baik, lucu, dan sangat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan penulis, sehingga penulis merasa nyaman berada di lingkungan PT. Daikin Airconditioning Indonesia.
2. Mentor sering memberikan apresiasi melalui ucapan sehingga penulis juga merasa dihargai, lebih percaya diri, dan lebih semangat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh mentor.
3. Penulis sangat beruntung dapat bergabung menjadi bagian dari PT. Daikin Airconditioning Indonesia, karena penulis dapat mengenal banyak orang yang memiliki pengalaman di *Human Resource Development*, sehingga penulis mendapatkan ilmu dan wawasan baru mengenai dunia kerja terkait dengan *Human Resource Development* terutama *Recruitment*.